

SEXUELLE BELÄSTIGUNG AM ARBEITSPLATZ

Information der GPA-Bundesfrauen

Gewalt gegen Frauen ist leider immer noch stark tabuisiert. Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist dabei keine Ausnahme. Aus diesem Grund gibt es auch kaum Zahlen oder Studien, die das Ausmaß dokumentieren. Aus Scham und Unwissenheit schweigen viele Betroffene. Doch das muss nicht so sein!

Was ist sexuelle Belästigung?

Das Gleichbehandlungsgesetz definiert sexuelle Belästigung folgendermaßen: Sexuelle Belästigung liegt vor, wenn ein der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten gesetzt wird, das die Würde einer Person beeinträchtigt oder dies bezweckt, für die betreffende Person unerwünscht, unangebracht oder anstößig ist und

- eine einschüchternde, feindselige oder demütigende Arbeitsumwelt für die betreffende Person schafft oder dies bezweckt.
- der Umstand, dass die betroffene Person ein der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten seitens der ArbeitgeberIn oder von Vorgesetzten oder KollegInnen zurückweist oder duldet, aus- drücklich oder stillschweigend zur Grundlage einer Entscheidung mit Auswirkungen auf den Zugang dieser Person zur Berufsausbildung, Beschäftigung, Weiterbeschäftigung, Beförderung oder Entlohnung oder zur Grundlage einer anderen Entscheidung in der Arbeitswelt gemacht wird.

Es kommt nicht darauf an, wie jemand etwas gemeint hat, sondern wie es bei dem/der Betroffenen angekommen ist.

Was kann ich tun, wenn ich sexuell belästigt werde?

- Nein sagen: klar, deutlich, höflich und bestimmt. Die Botschaft „ich will dieses Verhalten nicht“ soll ankommen. Es ist auch nicht notwendig, sich zu rechtfertigen oder seine Gründe zu erklären.
- Den Belästiger zur Rede stellen und auffordern dieses Verhalten sofort zu unterlassen, eventuell auch schriftlich.
- Datum, Ort, Zeitpunkt, Anwesende und Vorfall genau notieren.
- Zeuginnen ansprechen.
- Verbündete suchen.
- Betriebsrat/Frauenbeauftragte und Vorgesetzten (sofern dieser nicht der Belästiger ist) informieren.
- Vorgesetzten auffordern, seiner Fürsorgepflicht nachzukommen und dieses Verhalten abzustellen.

Wie kann ich als KollegIn helfen?

- Nicht wegschauen, wenn man Zeugin eines Vorfalls wird und/oder ins Vertrauen gezogen wird.
- Selbstvertrauen des/der Betroffenen stärken.
- Hilfe anbieten, aber niemals gegen den Willen der Betroffenen aktiv werden.
- Maßnahmen immer mit dem/der Betroffenen abstimmen.
- Bereitschaft, als Zeugin bereitzustehen.
- Auch wenn man nicht sexuell belästigt wurde, kann ein Anruf oder ein Termin bei einer Beratungsstelle hilfreich sein, um Informationen oder Rat einzuholen, wie man am besten helfen kann.
- Wenn KollegInnen belästigt, ausgelacht oder beschimpft werden, Zivilcourage zeigen und zu erkennen geben, dass man mit diesem Verhalten nicht einverstanden ist.

SEXUELLE BELÄSTIGUNG AM ARBEITSPLATZ

Information der GPA-Bundesfrauen

Was muss die/der DienstgeberIn tun?

ArbeitnehmerInnen müssen vor sexueller Belästigung geschützt werden, dazu ist der/die DienstgeberIn im Rahmen der Fürsorgepflicht verpflichtet. Darunter fallen aber nicht nur Vorfälle mit Vorgesetzten, sondern auch ArbeitskollegInnen, KundInnen, LieferantInnen, etc. Anders ausgedrückt: die/der DienstgeberIn muss Maßnahmen ergreifen um ArbeitnehmerInnen vor sexueller Belästigung – egal von wem sie ausgeht - bestmöglichst zu schützen. Wird dies unterlassen, kann die/der DienstgeberIn für Schadenersatzleistungen herangezogen werden.

Derartige Maßnahmen könnten sein:

- Beschwerden in jedem Fall ernst nehmen und vertraulich behandeln!
- auf das Gesprächsklima im Unternehmen achten
- der/dem Betroffenen Glauben schenken
- den Sachverhalt so sensibel wie möglich aufklären
- direkte Konfrontationen zwischen Betroffenen/r und Täter vermeiden
- keinen Zweifel aufkommen lassen, dass sexuelle Belästigung eine Straftat ist, die auch als solche verstanden wird. Das ist kein Kavaliersdelikt!
- auch ArbeitnehmerInnen die als Zeuginnen ausgesagt haben, durch Wertschätzung schützen - klarstellen, dass es sich dabei nicht um „vernadern“ handelt!
- eine Kontaktstelle einrichten, an die sich Betroffene wenden können
- entsprechende „keine Toleranz-Klausel“, bereits in die Dienstverträge aufnehmen
- Betriebsvereinbarung abschließen und leben
- Sensibilisierung für Diskriminierung und sexuelle Belästigung in Aus- und Weiterbildungs- programme aufnehmen.
- im Bedarfsfall bauliche Maßnahmen ergreifen
- Selbstverteidigungskurse anbieten oder vermitteln.

Entsprechende Sensibilisierungsseminare und Workshops können hilfreich sein das Thema aufzuarbeiten. Ganz besonders wichtig sind derartige Weiterbildungen für Führungskräfte und LehrlingsausbilderInnen. Der Abschluss einer Betriebsvereinbarung (Muster im Download-Bereich) kann ebenfalls viel bewirken, sofern damit nicht nur versucht wird, das Thema unter den Teppich zu kehren!

Professionelle Hilfe und Beratung

Frauenhelpline gegen Männergewalt

Tel. Nr. 0800 222 555 anonym, kostenlos und rund um die Uhr erreichbar. Muttersprachliche Beratung auch in Arabisch, Englisch, Bosnisch, Kroatisch, Serbisch, Rumänisch, Spanisch und Türkisch möglich!

<http://www.frauenhelpline.at/>

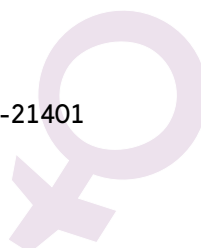
Gleichbehandlungsanwaltschaft

Anonyme und vertrauliche Beratungstermine können von Mo: 9:00–18:30 Uhr, Di–Fr: 9:00–15:00 Uhr unter der Tel. Nr. 0800-206119 gratis aus ganz Österreich vereinbart werden. <http://www.bka.gv.at>

1030 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1— Telefon 05 0301-21401

www.gpa.at - E-Mail: frauen@gpa.at

DVR: 0046655, ÖGB ZVR-Nr. 576439352



gpa
MEINE
GEWERKSCHAFT
FRAUEN